

**ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის დასკვნა
შპს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტში სტუდენტთა
ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის მიზნით
განხორციელებული შეფასების შესახებ**

სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 26 სექტემბრის N 891 ბრძანების შესაბამისად, ამავე წლის 30, 31 ოქტომბერს და 1 ნოემბერს შპს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტში (შემდგომში: დტსუ) განხორციელდა ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის ვიზიტი, რომლის მიზანს წარმოადგენდა უსდ-ს ავტორიზაციის სტანდარტებთან შესაბამისობის დადგენა სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის 400-ით გაზრდის თაობაზე (სულ 1400 ადგილი), უსდ-ს მიერ წარმოდგენილი განაცხადის შესაბამისად, შემდეგ საგანმანათლებლო პროგრამებზე: დიპლომირებული მედიკოსის (ერთსაფეხურიანი), დიპლომირებული მედიკოსის - ე-პდს (ერთსაფეხურიანი) საგანმანათლებლო პროგრამები და ბიოსამედიცინო და ჯანდაცვითი მეცნიერებების სადოქტორო პროგრამა.

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის შემადგენლობა:

1. ია მოსაშვილი (თავმჯდომარე) - საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი;
2. ხათუნა საგანელიძე (დამსაქმებელი) - ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი;
3. სალომე ხუბულავა (წევრი) - პეტრე შოთაძის სახელობის თბილისის სამედიცინო აკადემია;
4. დავით მაკასარაშვილი (სტუდენტი წევრი) - თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტი.

უსდ-ს შესახებ

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებების ავტორიზაციის საბჭოს 2018 წლის 10 სექტემბრის N 13 გადაწყვეტილებით, დტსუ-ს 2018 წელს 6 წლის ვადით მიენიჭა უმაღლესი საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელების უფლება და სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობა განესაზღვრა 1000 სტუდენტით.

სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრში 2019 წლის 13 აგვისტოს შემოვიდა შპს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის განაცხადი (N1042427) სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის თაობაზე.

დტსუ-ს ოფიციალური მისამართია - თბილისი, ლუბლიანას ქუჩა #13/მიხეილ ჭიაურელის ქუჩა ა#6;

სასწავლო ფართი შეადგენს 2976.9 კვ.მ-ს, ბიბლიოთეკა - 315.03 კვ.მ-ს, სამეცნიერო/კვლევითი ლაბორატორიები - 192.65 კვ.მ-ს. უნივერსიტეტში სწავლობენ ადგილობრივი და საერთაშორისო სტუდენტები. ადგილობრივი აქტიური სტუდენტების რაოდენობაა -466, სტატუსშეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტების რაოდენობაა - 70, ბოლო 3 წლის განმავლობაში სტატუსშეწვეტილი სტუდენტების რაოდენობაა - 136, ხოლო საერთაშორისო აქტიური სტატუსის მქონე სტუდენტების რაოდენობაა 447, სტატუსშეჩერებული სტატუსის მქონე სტუდენტების რაოდენობაა - 56, ბოლო 3 წლის განმავლობაში სტატუსშეწვეტილი სტუდენტების რაოდენობაა - 223. სტუდენტების არსებული ზღვრული რაოდენობა სულ უმაღლეს საგანმანათლებლო პროგრამებზე არის 1000. დტსუ-ს სტუდენტები პრაქტიკას გადიან შემდეგ ორგანიზაციებში: შპს თვალის მიკროქირურგიის ჯავრიშვილი კლინიკა „ოფთალმიჯი“, ინფექციური პათოლოგიის, შიდსისა და კლინიკური იმუნოლოგიის სამეცნიერო პრაქტიკული ცენტრი, შპს „ბოხუას სახელობის კარდიოვასკულარული ცენტრი“, შპს „ბავშვთა სარეაბილიტაციო ცენტრი „რეჰაბი“, შპს „გლობალმედი“, შპს „დავით გაგუას კლინიკა“, შპს „თბილისის ონკოლოგიური დისპანსერი“, შპს „თბილისის ცენტრალური საავადმყოფო“, შპს „კანისა და ვენსნეულებათა სამეცნიერო-კვლევითი ეროვნული ცენტრი“, სს „მ.იაშვილის სახელობის ბავშვთა ცენტრალური კლინიკური საავადმყოფო“, შპს „მედიქლაბ ჯორჯია“, შპს „მედიწვესტი-ჰემატოლოგიისა და ტრანსფუზიოლოგიის ინსტიტუტი, შპს „მულტიპროფილური კლინიკა-კონსილიუმ მედულა“, სს „ნ. მახვილაძის სახელობის შრომის მედიცინისა და ეკოლოგიის სამეცნიერო კვლევითი ცენტრი“, შპს „ნეიროგანვითარების ცენტრი“, შპს „პროქტოლოგიის ცენტრი - გ. მუხაშავრიას კლინიკა“, შპს „საოჯახო მედიცინის ქართულ ამერიკული კლინიკა“, სს „უნივერსალური სამედიცინო ცენტრი“, შპს „ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და ნარკომანიის პრევენციის ცენტრი“, შპს ჩიჩუების სამედიცინო ცენტრი „მზერა“, შპს „ალერგოლოგიისა და იმუნოლოგიის ეროვნული ცენტრი“, შპს აკ. ვ. ივერიელის სახ. ენდოკრინოლოგია, მეტაბოლოგია და დიეტოლოგიის ცენტრი „ენმედიცი“, შპს „უნიმედი-კახეთი“ - ბავშვთა ახალი კლინიკა, შპს „ხეჩინაშვილის სახელობის საუნივერსიტეტო კლინიკა“, შპს „ინოვა“, შპს „აკადემიკოს ნ. ყიფშიძის სახ. ცენტრალური საუნივერსიტეტო კლინიკა“, შპს კლინიკა „ფემილი“, შპს „თბილისის გულის ცენტრი“, შპს „პათოლოგიის კვლევითი ცენტრი“, მარდალეიშვილის სამედიცინო ცენტრი, თბილისის მედიცინის ცენტრი, სამედიცინო კორპორაცია ევექსი, კავკასიის სამედიცინო ცენტრი, ნიუ ჰოსპიტალი, შპს „დიაბეტის კვლევის ეროვნული ცენტრი“, რუსთავის საავადმყოფო, კლაიპედას უნივერსიტეტი (Klaipeda University), ენდოკრინოლოგიის კლინიკა, ჰორმონების და მეტაბოლიზმის ცენტრი, გერმანია.

დტსუ-ს ახორციელებს შემდეგ საგანმანათლებლო პროგრამებს:

1. დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამა;
2. დიპლომირებული მედიკოსის (ე-პდს) ერთსაფეხურიანი საგანმანათლებლო პროგრამა;
3. სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა ბიოსამედიცინო და ჯანდაცვით მეცნიერებებში.

აღნიშნულ საგანმანათლებლო პროგრამებზე აკადემიური პერსონალის რაოდენობა შეადგენს 21 აფილირებულ პროფესორს, 45 ასოცირებულ პროფესორს (აქედან 42 აფილირებულია), 9 ასისტენტ-პროფესორს (აქედან 8 აფილირებულია) და 1 აფილირებულ ასისტენტს. უსდ-ს მოწვეულ ლექტორთა რაოდენობაა 155, ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობაა - 94.

პროცესის აღწერა: სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნული ცენტრის დირექტორის 2019 წლის 26 სექტემბრის N 891 ბრძანებით დამტკიცებული ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფი გაეცნო შპს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილ სტუდენტთა ზღვრული რაოდენობის გაზრდის დასაბუთებას და თანდართულ დოკუმენტაციას, ავტორიზაციის შვიდი სტანდარტის შესაბამისად (დოკუმენტების ნაწილზე ექსპერტებს წვდომა ჰქონდათ ავტორიზაციის ვიზიტამდე, ხოლო ნაწილი გამოთხოვილ იქნა ვიზიტის პროცესში).

ექსპერტთა ჯგუფმა ვიზიტამდე განიხილა უნივერსიტეტის მიერ წარმოდგენილი დოკუმენტაცია, მოხდა დოკუმენტების წინასწარი დამუშავება და უსდ-ში ვიზიტამდე მოხდა ექსპერტთა მიერ აზრთა შეჯერება. ექსპერტთა ჯგუფმა შეიმუშავა ვიზიტის დროს დასაზუსტებელი საკითხები. უსდ-ში ვიზიტის დროს განხორციელდა ინტერვიუები ადმინისტრაციასთან, აკადემიურ და მოწვეულ პერსონალთან, სტუდენტებთან, კურსდამთავრებულებთან და დამსაქმებლებთან წინასწარ შედგენილი და შეთანხმებული დღის წესრიგის შესაბამისად. მოხდა მატერიალურ-ტექნიკური ბაზების დათვალიერება თბილისსა და რუსთავში. მიუხედავად, ვიზიტის დროს გამოვლენილი ხარვეზებისა, ექსპერტთა ჯგუფს მიაჩნია, რომ დტსუ მზად არის კონტიგენტის გაზრდისათვის.

ქვემოთ ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ წარმოდგენილია დასკვნის პროექტი დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტისთვის სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდასთან მიმართებით. ექსპერტთა ჯგუფი თანახმაა დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტს გაეზარდოს სტუდენტთა კონტიგენტი.

რეკომენდაციები

I. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

- სტრატეგიული დაგეგმარების მეთოდოლოგიის მე-4 პუნქტის კორექტირება, კერძოდ დაკორექტირდეს ჩანაწერი: სტრატეგიული გეგმის შემუშავებისას განისაზღვრა უნივერსიტეტის განვითარების 12 მიზანი, ფორმულირდა მიზნის

მისაღწევი სტრატეგიები, განისაზღვრა 7 წლიანი სამიზნეები და 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა.

- 400 სტუდენტის დამატების შემთხვევაში, სამოქმედო გეგმაში ნათლად იქნას ჩამოყალიბებული განსახორციელებელი აქტივობები, განსაკუთრებით ფინანსურ და ადამიანურ რესურსებთან დაკავშირებით სამოქმედო გეგმაში უნდა ჩანდეს, ასევე პასუხისმგებელი პირები სტრუქტურული ერთეულების შიგნით და ასევე, უნდა ჩანდეს შესრულების ვადები.

II. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

- გარდამავალი დებულებების/მარეგულირებელი დოკუმენტების გაცნობა და გაზიარება რეგულარულად შესაბამის პერსონალს შორის, რათა დაცულ იყოს დოკუმენტაციის თანმიმდევრობა და უწყვეტობა;
- ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის გაზრდის გეგმის წინასწარ შემუშავება კონტინგენტის გაზრდის პროცესთან მიმართებით.

III. საგანმანათლებლო პროგრამები

- სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა ჩართულობის გაზრდა საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განვითარებაში;
- სტუდენტთა სასწავლო პროგრამის ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება, რაც სტუდენტებს მიცემს შესაძლებლობას სწავლის პერიოდში ჩაერთონ გაცვლით პროგრამებში;
- სწავლის შედეგების შეფასების სრულყოფისათვის სტუდენტებთან და პედაგოგებთან დამყარდეს გამოცდების შემდგომ უკუკავშირი

IV. ადამიანური რესურსი

- პერსონალის არსებული მართვის პოლიტიკის გადახედვა რეალურ გარემოში, პერსონალის მხრიდან საკუთარი ვალდებულებების, სამუშაოს აღწერილობის და სტატუსის, იერარქიული სვეტის უკეთ ცოდნის მიზნით.

V. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის სერვისები

- უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტთა დასაქმების და სტაჟირების ხელშეწყობის აქტივობების ორგანიზებულად განხორციელება;
- დამსაქმებელთა ბაზის შექმნა.

VI. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

- სამეცნიერო კვლევითი ლაბორატორიის სრულად ამოქმედება, მისი მატერიალურ-ტექნიკურად გამართვა;

- სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მხარდაჭერის გაღრმავება კვლევით პროექტებში;
- საერთაშორისო კვლევითი თანამშრომლობის გაძლიერება.

VII. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

- მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის სრულყოფა დიდმის ლოკაციაზე, ლაბორატორიების აღჭურვა შესაბამისი რეაგენტებით, ყველა ლოკაციაზე სასწავლო მულაჟებით და მოდელებით, რაც ასახული იქნება შესაბამისად უნივერსიტეტის ბიუჯეტში.
- უნივერსიტეტის თბილისის ფილიალისთვის ბიბლიოთეკის სივრცის გაფართოება;
- პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის მხრიდან, ელექტრონული სისტემის გამოყენებით სტუნდენტთა შეფასებების ასახვა.

რჩევები:

- სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში სტუდენტთა მხარდაჭერის მექანიზმების უკეთ მუშაობისათვის, ხელმძღვანელობის მხრიდან ადმინისტრაციულ ერთეულებზე ფუნქციების დელიგირება;
- განხორციელებული კვლევების შესახებ ანგარიშში ფაქულტეტის/დეპარტამენტის მიხედვით (აფილირების გათვალისწინებით), კვლევების განხორციელების პერიოდების მითითება.

დასკვნა

1. უსდ-ს მისია და სტრატეგიული განვითარება

1.1 უსდ-ის მისია

დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის მისიაში მკვეთრად გამოკვეთილია უნივერსიტეტის პროფილი მედიცინის დარგის მიმართულებით. უნივერსიტეტის მისია ეფუძნება 5 ძირითად პრინციპს და

ემსახურება საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაფუძნებული უმაღლესი განათლების უზრუნველყოფას.

1.2 სტრატეგიული განვითარება

დტსუ-ს შემუშავებული აქვს 2017-2023 წლების სტრატეგიული განვითარების გეგმა, სადაც წარმოდგენილი მიზნები, სტრატეგიები და სამიზნეები ემსახურება უნივერსიტეტის სამომავლო განვითარების მიზნებს, რომელთა შესრულება დაწყებული აქვს უნივერსიტეტს. ჩამოყალიბებულია 3 წლიანი და 7 წლიანი სამიზნეები და მათი მიღწევის ინსტრუმენტები, კერძოდ, კვლევებთან დაკავშირებული, ადამიანური რესურსების ხარისხის გაუმჯობესების, ხელმძღვანელობისა და მენეჯმენტის ხარისხის, ეროვნულ, ევროპულ და საერთაშორისო დონეზე ურთიერთთანამშრომლობის შენარჩუნებისა და გაზრდის, ფინანსური რესურსების ეფექტური გამოყენების, უნივერსიტეტის სასწავლო გარემოს გაუმჯობესების, სასწავლო საინფორმაციო ბაზის განვითარების, სტუდენტთა ჩართულობის, ინტერნაციონალიზაციის საზოგადოებასთან ურთიერთობის, ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე პოზიციების დამკვიდრების, ხარისხის უზრუნველყოფის სტრატეგიები და ქვესტრატეგიები.

სტრატეგიული განვითარების გეგმა უნდა ეფუძნებოდეს წინასწარ შემუშავებულ მეთოდოლოგიას, რომელიც შემუშავებული აქვს უნივერსიტეტს, თუმცა მეთოდოლოგიიდან იკვეთება, რომ ჯერ სტრატეგიული გეგმა შემუშავებული და შემდეგ მეთოდოლოგია. ამასთან დაკავშირებით, ექსპერტთა ვიზიტის დროს მოხდა აღნიშნული საკითხის გადამოწმება სტრატეგიის შემუშავებელ ჯგუფთან, რის შედეგადაც არ დადასტურდა გამოვლენილი საკითხი. შესაბამისად, იმის დადგენა, თუ რომელი დოკუმენტი იქნა პირველად შედგენილი, შეუძლებელია, თუმცა ამ ეტაპზე ექსპერტთა ჯგუფი მიიჩნევს, რომ სასურველია დაკორექტირდეს აღნიშნული ჩანაწერი სტრატეგიული დაგეგმარების მეთოდოლოგიაში, კერძოდ, ეს ეხება შემდეგ ტექსტს: სტრატეგიული გეგმის შემუშავებისას განისაზღვრა უნივერსიტეტის განვითარების 12 მიზანი, ფორმულირდა მიზნის მისაღწევი სტრატეგიები, განისაზღვრა 7 წლიანი სამიზნეები და 3 წლიანი სამოქმედო გეგმა.

სტრატეგიულ გეგმაში განსახორციელებელი აქტივობები, ფინანსური და ადამიანური რესურსები 1000 სტუდენტზეა წარმოდგენილი. სტუდენტთა კონტიგენტის 400-ით გაზრდის შემთხვევაში უნივერსიტეტს არ აქვს წარმოდგენილი შესაბამისი სტრატეგიული და სამოქმედო გეგმები, რომელიც მოიცავს ადამიანური რესურსების (ადმინისტრაციული და აკადემიური) დაგეგმვის და განვითარების გეგმას, ტექნიკურ-მატერიალური ბაზების

განვითარების გეგმას თბილისში არსებულ კორპუსში, ასევე ფინანსურ გეგმას აღსანიშნავია, რომ ინტერვიუების დროს შეიმჩნეოდა, როგორც ადმინისტრაციის, ასევე სხვა ადამიანური რესურსების მხრიდან მზაობა სტუდენტთა კონტიგენტის ზრდის თაობაზე. ამასვე ადასტურებდა ფინანსური მენეჯერი ფინანსურ საკითხებთან დაკავშირებით, თუმცა, ყოველივე ეს არ არის გამყარებული დამტკიცებული დოკუმენტაციით, და სამოქმედო გეგმით.

რეკომენდაციები:

- სტრატეგიული დაგეგმარების მეთოდოლოგიის მე-4 პუნქტის კორექტირება;
- სამოქმედო გეგმაში ნათლად იქნას ჩამოყალიბებული განსახორციელებელი აქტივობები 400 სტუდენტის დამატების გათვალისწინებით განსაკუთრებით ფინანსურ და ადამიანურ რესურსებთან მიმართებით

რჩევები:

-

მტკიცებულებები:

- დტსუ-ს მისია;
- დტსუ-ს სტრატეგიული დაგეგმარების მეთოდოლოგია;
- დტსუ-ს სტრატეგიული გეგმა (7 წლიანი);
- დტსუ-ს სამოქმედო გეგმა (3 წლიანი);
- დტსუ-ს 2018-2019 სასწავლო წელს ჩატარებული სამუშაოების ანგარიში;
- სტრატეგიული განვითარების და სამოქმედო გეგმების შესრულების მონიტორინგის მექანიზმი;
- ინტერვიუები.

2. უსდ-ს ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

2.1 ორგანიზაციული სტრუქტურა და მართვა

შპს „დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტი“-ს წესდების თანახმად ყველაზე მაღალ აკადემიურ წარმომადგენლობით ორგანოს წარმოადგენს „მმართველი ჯგუფი“ და მასში შედის დამფუძნებელი, პრეზიდენტი, რექტორი, პრორექტორები და კანცლერი.

შპს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის მართვა ხორციელდება მისი აკადემიური საზოგადოების წევრებისაგან შემდგარი აკადემიური

თვითმმართველობის ორგანოების მეშვეობით. ამავე წესდების მე-8 მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით, „აკადემიური საზოგადოების წევრები ვალდებული არიან იცნობდნენ უნივერსიტეტისა და ფაკულტეტების შიდა რეგულაციებს და/ან სტრუქტურულ ერთეულთა დებულებებს, სადაც ისინი მუშაობენ“.

გასაუბრებისას გამოიკვეთა, რომ აღნიშნულ ინფორმაციას არასრულად ფლობს აკადემიური პერსონალი და შესაბამისად გადაწყვეტილებების მიღების პროცედურა მათთვის არ არის მკაფიოდ გააზრებული, ასევე უმრავლესობა არ ფლობდა აფილირების სტატუსის შესახებ ინფორმაციას და შესაბამისად საკუთარ უფლება-მოვალეობებს.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ რექტორის საბჭო წარმოადგენს თვითმმართველი ადმინისტრაციული მართვის ორგანოს, რომელშიც წარმოდგენილია უნივერსიტეტის აკადემიური საზოგადოების წევრები (პედაგოგი, სტუდენტი) და უნივერსიტეტის სხვა ადმინისტრაციული სტრუქტურების ხელმძღვანელები. რექტორის საბჭოს ჰყავს მუდმივი და მოწვეული წევრები. რექტორის საბჭოს დებულებაში არ არის გაწერილი თუ რა რაოდენობის წევრთა დასწრებისას არის უფლებამოსილი საბჭო (ქვორუმი) და როგორ ხდება გადაწყვეტილების მიღება/დამტკიცება: ხმათა უმრავლესობით თუ კონსენსუსით, რომელიც უნდა წარედგინოს რექტორს.

ფაკულტეტის უმაღლესი თვითმმართველი ორგანოა აკადემიური საბჭო, რომელიც ფორმირდება უნივერსიტეტის არჩეულ პროფესორთა და ასოცირებულ პროფესორთა შემადგენლობიდან. აკადემიურ საბჭოს წევრთა შემადგენლობაში არიან სტუდენტთა წარმომადგენლები.

ფაკულტეტის საბჭო უნივერსიტეტის წესდების და სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტების მიხედვით, წარმოადგენს ერთ-ერთ წამყვან მმართველ ორგანოს, თუმცა ჯერ მას არ დაუწყია ფუნქციონირება. აკადემიურ საბჭოს დებულების უფლებამოსილებაში გაწერილი ფუნქციების, მიხედვით აკადემიური საბჭო:

1. ამტკიცებს ფაკულტეტის მიერ განსახორციელებელ აკადემიურ პროგრამებს
2. ამტკიცებს ფაკულტეტის მიერ განსახორციელებელ სარეზიდენტო პროგრამებს
3. ამტკიცებს ფაკულტეტის მიერ შემუშავებულ უწყვეტი პროფესიული განვითარების ფარგლებში განსახორციელებელ პროგრამებს
4. განიხილავს ფაკულტეტის საბჭოს წინადადებებს პროგრამათა მდგრადობისა და/ან განვითარების მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ.

ნათლად არ იკვეთება, თუ ვის მიერ ხდება ამ დოკუმენტების წარდგენა აკადემიური საბჭოსთვის. გასაუბრებისას აღნიშნული იქნა, რომ რიგი ფუნქციებისა შეთავსებული აქვს კურიკულუმის კომიტეტს, თუმცა ზემოთაღნიშნული ყველა ფუნქცია არ წარმოადგენს ამ სტრუქტურის კომპეტენციას. ადმინისტრაციის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ უმოკლეს ვადაში შემუშავდება ფაკულტეტის საბჭოს დებულება და ფაკულტეტის საბჭო დაიწყებს ფუნქციონირებას.

სტუდენტთა კონტიგენტის მომატების დაგეგმვის პროცესში ფაკულტეტის ჩართულობა, თუ რა გავლენას მოახდენდა პროგრამის განხორციელებაზე სტუდენტთა გაზრდილი რაოდენობა სწავლების და შეფასების მეთოდოლოგიის კუთხით, ვერ იქნა იდენტიფიცირებული. გასაუბრებისას თავად ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახურისაგან, დეკანისაგან და აკადემიური პერსონალისგან წარმოჩინდა მოსაზრებები და შესაბამისი დოკუმენტირებული შეჯერებული დასკვნა, ფაკულტეტისაგან ვერ იქნა წარმოდგენილი. ეს მოსაზრებები ეხებოდა იმას, რომ სტუდენტების კონტიგენტის გაზრდა არ იქონიებდა გავლენას პროგრამის სწავლების და შეფასების მეთოდოლოგიის კუთხით, ჯგუფებში სტუდენტთა რაოდენობა არ გაიზრდებოდა (რაც სპეციფიურია, PBL და როტაციული სწავლებისთვის), მხოლოდ გაიხსნებოდა ახალი ჯგუფები, სალექციო მოდელი კი იგივე დარჩებოდა.

იმისათვის, რომ უნივერსიტეტის მმართველმა და ქვემდებარე სამსახურებმა შეძლონ სტრატეგიული განვითარების გეგმით განსაზღვრული საქმიანობის განხორციელება აუცილებელია ყველა სამსახურის სრულყოფილად ამოქმედება, აქტიური ჩართვა პროცესში და დაკისრებული მოვალეობების შესრულება.

აკადემიური საბჭოს წარმომადგენლებმა ასევე განაცხადეს, რომ ჩართული იყვნენ კონტიგენტის დაგეგმვის პროცესში, თუმცა როგორ მოხდა კონტიგენტის რაოდენობის განსაზღვრა და ამასთან დაკავშირებით შესაბამისი რესურსების დაგეგმვა, ამაზე პასუხი ექსპერტთა ჯგუფმა ვერ მიიღო. ფინანსური სამსახურმა ვიზიტის მიმდინარეობისას წარმოადგინა ფინანსური გათვლა და სავარაუდო ბიუჯეტი სტუდენტთა კონტიგენტის მომატების ჭრილში, თუმცა ეს დოკუმენტი მოწოდებულ იქნა ვიზიტის ბოლო დღეს და არ იყო დამტკიცებული და გაზიარებული მმართველი რგოლების მიერ. გასაუბრებისას ფინანსური სამსახურის წარმომადგენელმა დაადასტურა, რომ მსგავსი დოკუმენტი არ ჰქონდა და დღის ბოლომდე წარმოადგენდა სამუშაო ვერსიას.

უნივერსიტეტს შემუშავებული აქვს ბიზნეს-პროცესების უწყვეტობის გეგმა, რომელიც ითვალისწინებს რისკებს და მათი დადგომისას აღმოფხვრის მექანიზმებს. დაწესებულების წარმომადგენლებმა და ფინანსური სამსახურის უფროსმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტის დამფუძნებლები ახორციელებენ სხვადასხვა საინვესტიციო პროექტებს, რომელიც უზრუნველყოფს ფინანსური პრობლემების გაჩენის შემთხვევაში უნივერსიტეტის მდგრადობას.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტისთვის სირთულეს არ წარმოადგენს უცხოურ პროექტებსა (როგორც პერსონალი, ასევე სტუდენტები), თუ საერთაშორისო გაცვლით პროგრამებში პერსონალის ჩართვა, უნდა აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ მოდულური, სტრუქტურირებული საგანმანათლებლო პროგრამების არსებობის გამო, უნივერსიტეტის სტუდენტები ვერ სარგებლობენ

ერაზმუს+-ის სტუდენტური მობილობით. სტუდენტებმა ინტერვიუს დროს აღნიშნეს, რომ სასწავლო გეგმა ისეა შემუშავებული, რომ რთულია გაცვლით პროგრამების დაგეგმვა.

2.2 ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები

დტსუ-ს გააჩნია კარგად შემუშავებული ხარისხის უზრუნველყოფის შიდა მექანიზმები, რომელთა განხორციელებაში ჩართულია უნივერსიტეტის ყველა რგოლი. კარგად მუშაობს ამ მექანიზმების ეფექტიანობის შეფასების სისტემა. შიდა ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური წარმატებით ახორციელებს ყველა საგანმანათლებლო საქმიანობის შეფასებას უნივერსიტეტსა, თუ მასთან დაკონტრაქტებულ ორგანიზაციებთან. ამ მიზნით ტარდება სხვადასხვა ტიპის გამოკითხვები, რომელთა შედეგების ანალიზის საფუძველზეც უნივერსიტეტის ხელმძღვანელობა იღებს გადაწყვეტილებებს და ეტაპობრივად ახორციელებს მათ. სხვადასხვა ტიპის გამოკითხვების ჩატარება დადასტურდა ინტერვიუების დროსაც, როგორც პერსონალის და სტუდენტების მხრიდან, ასევე კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებლებისგანაც.

2.3 ეთიკისა და კეთილსინდისიერების პრინციპების დაცვა

დტსუ-ს 2019 წელს შემუშავებული აქვს აკადემიური გადაცდომის გამოვლენისა და სანქციის შეფარდების პროცედურები. ინტერვიუების დროს არ გამოვლინდა მსგავსი გადაცდომების გამოვლენის ფაქტები უნივერსიტეტში, თუმცა პლაგიატის აღმოჩენის მიზნით უნივერსიტეტის მიერ განხორციელებული პროცედურების შესახებ ცნობილი იყო აკადემიური/სამეცნიერო პერსონალისა და მოწვეული პერსონალისათვის, ახალგაზრდა მეცნიერთა სამეცნიერო ასოციაციის წარმომდგენლებისათვის. უნივერსიტეტი იყენებს ანტიპლაგიატის პროგრამას - ტურნიტინი. უნივერსიტეტში მოქმედებს ბიოეთიკის და დისციპლინარული კომიტეტები.

რეკომენდაციები:

- გარდამავალი დებულებების/მარეგულირებელი დოკუმენტების გაცნობა და გაზიარება რეგულარულად შესაბამის პერსონალს შორის, რათა დაცულ იყოს დოკუმენტგაცვლის თანმიმდევრობა და უწყვეტობა;
- ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის გაზრდის გეგმის წინასწარ შემუშავება კონტინგენტის გაზრდის პროცესთან მიმართებით.

რჩევები:

-

მტკიცებულებები:

- დტსუ-ს სტრუქტურა;
- დტსუ-ს სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციები;
- დტსუ-ს სუცხოელი სტუდენტებისა და პერსონალის მოზიდვის მექანიზმი;
- დტსუ-ს ხარისხის უზრუნველყოფის აღწერა და მათი ეფექტიანობის შეფასება;
- სტუდენტთა კონტიგენტის დაგეგმვის მეთოდოლოგია;
- პლაგიატის აღმოჩენის, თავიდან აცილების მექანიზმები;
- აკადემიური გადაცდომის გამოვლენისა და სანქციის შეფარდების პროცედურები;
- ინტერვიუები.

3. საგანმანათლებლო პროგრამები

3.1 საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განვითარება

დტსუ გააჩნია საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავების, დამტკიცების, ცვლილებების შეტანისა და გაუქმების წესები და პირობები. პროგრამის შემუშავებასა და დაგეგმვაში ასევე მასში ცვლილებების განხორციელებაში ჩართულია ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური, კურიკულუმის კომიტეტი, უნივერსიტეტის აკადემიური სამსახური და მმართველი გუნდი, ასევე მონაწილეობენ დამსაქმებელები, სტუდენტები და კურსდამთავრებულები. მიუხედავად ამ დებულებისა სამწუხაროდ ინტერვიუების დროს კარგად ვერ გამოიკვეთა სტუდენტების, დამსაქმებლებისა თუ კურსდამთავრებულების ჩართულობა ამ პროცესში. ვინაიდან დტსუ ამ ეტაპზე გეგმავს სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდას ექსპერტთა ჯგუფი დაინტერესდა რამდენად მოხდა უნივერსიტეტის მხრიდან დამსაქმებელთა აზრის გათვალისწინება, ნაწილობრივ გამოიკვეთა დამსაქმებელთა ჩართულობა უნივერსიტეტის ამ ინიციატივაში, ინტერვიუს დროს ძირითადად ერთი დამსაქმებელი აქტიურობდა, რაც იმაზე მეტყველებს, რომ სხვა დამსაქმებლები სავარაუდოდ მცირედ იყვნენ ჩართულნი ამ პროცესში..

3.2 საგანმანათლებლო პროგრამის სტრუქტურა და შინაარსი

დტსუ-ში ამჟამად აკრედიტებულია 3 საგანმანათლებლო პროგრამა. დიპლომირებული მედიკოსის ერთსაფეხურიანი პროგრამა საბაზისო და კლინიკურ ნაწილს მოიცავს, კურიკულუმში არის მოდულარული და შედგება ძვალ კუნთოვანი სისტემისა და კლინიკური დიაგნოსტიკის, სისხლმზადი

სისტემისა და ინფექციის, გულ-სისხლძარღვთა, სასუნთქი, საჭმლის მომნელებელი, ნუტრიციის, ნერვული, საშარდე, რეპროდუქციული და ენდოკრინული სისტემის მოდულებისგან.

ვინაიდან პროგრამა მოდულარულია და სტრუქტურირებული, სტუდენტებს სწავლის პერიოდში უჭირთ გაცვლით პროგრამებში მონაწილეობა. აღნიშნული ინფორმაცია დასტურდება სტუდენტებთან გასაუბრებით. უფროსკურსელ სტუდენტებთან და კურსდამთავრებულებთან შეხვედრისას მათ მიერ აღინიშნა, რომ მათ უმეტეს ნაწილს მონაწილეობა ქონდამიღებული გაცვლით პროგრამებში, მაგრამ საზაფხულო სკოლებში. აღსანიშნავია ისიც, რომ სტუდენტები აქტიურად არიან ჩართულნი საზაფხულო სკოლებში ევროპის და ამერიკის სხვადასხვა უნივერსიტეტებში.

3.3 სწავლის შედეგების შეფასება

დტსუ-ში სწავლის შედეგების შეფასებება ხდება MCQ ტესტებით, ზეპირი სახით, OSCE- ობიექტურად სტრუქტურირებული კლინიკური გამოცდით, MiniCEX და ა.შ. გასაუბრებებისა და ბაზების დათვალიერების დროს აღინიშნა, რომ უნივერსიტეტმა ბოლო პერიოდში დაამატა OSCE გამოცდა რამოდენიმე საგანში, მათ შორის გინეკოლოგიაში. უნივერსიტეტის განათლების ცენტრის წარმომადგენლებთან გასაუბრების დროს აღინიშნა, რომ მათ გაიარეს ტრენინგი OSCE გამოცდის ჩატარებასა და მიმდინარეობის შესახებ.

საბაზისო და კლინიკური მოდულის გავლის შემდგომ შემაჯამებელი გამოცდა (ქვიზი) ეწყობა საგამოცდო ცენტრში MCQ კითხვების სახით.

მიუხედავად იმისა რომ დტსუ-ში გაწერილია გამოცდების შედეგების გასაჩივრების საფეხურები, სამწუხაროდ, არ არსებოს სტუდენტებთან შემდგომი უკუკავშირის დამყარების სისტემა (აღნიშნული დასტურდება სტუდენტებთან გასაუბრების შედეგად). სტუდენტებმა არ იციან მათ მიერ დაშვებული შეცდომები, არ მიმდინარეობს შედეგების განხილვა პედაგოგთან, მსგავსი პრობლემა ასევე გამოიკვეთა ლექტორებთან გასაუბრების დროს, პედაგოგებმა არ იციან სტუდენტების მიერ დაშვებული შეცდომები, გამოცდაზე გატანილი ტესტები. პროცესი სრულად დაფარულია, უკუკავშირი გამოცდების შემდეგ არ არსებობს, ან ძალიან მწირია. აღნიშნული შედარებით ართულებს პედაგოგის მიერ შედეგების სრული სურათის დანახვის შესაძლებლობას და საბოლოო დასკვნების გამოტანას MCQ გამოცდის შესახებ. აღნიშნული პრობლემა კი ვერ უზრუნველყოფს სწავლის შედეგების სრულ შეფასებას.

რეკომენდაციები:

- სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა ჩართულობის გაზრდა საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავებასა და განვითარებაში;
- სტუდენტთა სასწავლო პროგრამის ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება, რაც სტუდენტებს მიცემს შესაძლებლობას სწავლის პერიოდში ჩაერთონ გაცვლით პროგრამებში;

- სწავლის შედეგების შეფასების სრულყოფისათვის სტუდენტებთან და პედაგოგებთან დამყარდეს გამოცდების შემდგომ უკუკავშირი

რჩევები:

-

მტკიცებულებები:

- საგანმანათლებლო პროგრამების დაგეგმვის, შემუშავების, განხორციელების და განვითარების პოლიტიკა;
- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- ინდივიდუალური სასწავლო გეგმის შემუშავების მეთოდოლოგია;
- სამედიცინო განათლების ცენტრის მიერ 2018–2019 სასწავლო წელს ჩატარებული სამუშაოების ანგარიში;
- დიპლომირებული მედიკოსის ე-პდს პროგრამის ხარისხის შეფასების (2018-2019 სასწავლო წელი) ანგარიში;
- დამსაქმებელის კითხვარი;
- დამსაქმებლების მოსაზრება დიპლომირებული მედიკოსის კურსდამთავრებულთა დარგობრივ კომპეტენციებზე;
- შრომის ბაზრისა და დამსაქმებელთა მოთხოვნების ანალიზი;
- სტუდენტთა, კურსდამთავრებულთა და დამსაქმებელთა გამოკითხვის შედეგების ანალიზი პროგრამების განვითარების მიზნით და შედეგების გამოყენების ანგარიში;
- დტსუ-ს დიპლომირებული მედიკოსის (ე-პდს) საგანმანათლებლო პროგრამა;
- დტსუ-ს დიპლომირებული მედიკოსის საგანმანათლებლო პროგრამა;
- დტსუ-ს ბიოსამედიცინო და ჯანდაცვით მეცნიერებებში სადოქტორო საგანმანათლებლო პროგრამა;
- ინტერვიუები.

4. ადამიანური რესურსი

4.1. პერსონალის მართვა

უნივერსიტეტის სტრუქტურული ნაწილები, დეპარტამენტები, სამსახურები, ფუნქცია-ამოცანების შესრულების მიზნითაა ჩამოყალიბებული და აქვს კონკრეტული მიზნები და პასუხისმგებლობის სფეროები. გასასახედია პერსონალის მართვის პოლიტიკა რეალურ გარემოში, რათა პერსონალი უკეთ იცნობდეს თავის ვალდებულებებს და სტატუსს. მიუხედავად იმისა, რომ ყოველივე ეს დოკუმენტაციაში დაწვრილებითაა გაწერილი, თუმცა რეალურად, პერსონალი არ იცნობს სამუშაო აღწერილობას და იერარქიულ სვეტს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის მიზნით, ადმინისტრაცია გეგმავს ადამიანური რესურსების დამატებას, თუმცა კონკრეტული გეგმა, კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში თუ რომელ

სტრუქტურებში მოხდება საშტატო ერთეულების დამატება და რა რაოდენობით, შეფასებული და განსაზღვრული ჯერ არ არის და შესაბამისად დოკუმენტი ვერ იქნა წარმოდგენილი. უნივერსიტეტი იმატებს მეორე სასწავლო ფართს სხვა მისამართზე (ქ.რუსთავი), აკადემიური, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალის მართვა განხორციელდება ცენტრალიზებულად, თუმცა ადგილზე ჯერ სრულად არ არის წარმოდგენილი აღნიშნული პერსონალი, რომელიც უზრუნველყოფს საგანმანათლებლო პროცესის და სტრატეგიული გეგმით განსაზღვრული სხვა აქტივობების განხორციელებას ახალ ლოკაციაზე.

4.2 აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის დატვირთვა

საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებაში ჩართულია 70 აკადემიური თანამდებობის მქონე პირი და 169 მოწვეული ლექტორი, მათ შორის 19 პროფესორი, 39 ასოცირებული პროფესორი, 10 ასისტენტ-პროფესორი და 2 ასისტენტი. დაწესებულების მხრიდან წარმოდგენილ იქნა აკადემიური პერსონალის დატვირთვის სქემა, უნივერსიტეტის აკადემიური, სამეცნიერო და მოწვეული პერსონალის რაოდენობა და დატვირთვა საგანმანათლებლო პროგრამების, სამეცნიერო- კვლევითი საქმიანობისა და სხვა მათზე დაკისრებული ფუნქციების ადეკვატურია, რაც იმას ნიშნავს, რომ კვირაში საათობრივი დატვირთვა პედაგოგებს არ შეეცვლებათ მნიშვნელოვნად, ვინაიდან პროგრამა აგებულია მცოცავი მოდულარული

სისტემით, დაემატებათ მხოლოდ ის კვირები, როდესაც მათ არ ჰქონდათ, ან ძალიან მცირე რაოდენობით ჰქონდათ საათები. აღნიშნული გარემოება გამოწვეულია სასწავლო პროგრამის მოდულარული სისტემით და კალენდარულად გაწერილი განგრძობითი სემესტრული ცხრილით. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ადმინისტრაციულ პერსონალს შეთავსებული აქვს სხვადასხვა სამსახურების ფუნქციები, კერძოდ, დეკანი და სამედიცინო და განათლების ცენტრის დირექტორი ერთიდაიგივე პირია. სასწავლო პროცესის თითო კოორდინატორს გადანაწილებული აქვთ ფუნქციები სემესტრების მიხედვით, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ზოგიერთ სემესტრზე სტუდენტთა დიდი რაოდენობის გამო ერთი კოორდინატორის არსებობამ და მისმა დიდმა დატვირთვამ შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას სტუდენტთა სასწავლო პროცესის მართვას და დროული უკუკავშირის თემას. კონტიგენტის გაზრდის კონტექსტში აუცილებელია პერსონალის დამატება, რაც ასევე გათვალისწინებულია სამოქმედო გეგმაში. აკადემიური, სამეცნიერო, მოწვეული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტების რაოდენობასთან ფაქტობრივი არის 0.255, სამიზნე ნიშნული სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში 0.17. ხოლო ადმინისტრაციული პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა სტუდენტების რაოდენობასთან ფაქტობრივი 0.1, კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში 0.12.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მედიცინის პროგრამის კლინიკური კურსების განმახორციელებელი აკადემიური და მოწვეული პერსონალი უნდა იყოს იმ კლინიკის/ჰოსპიტალის თანამაშრომელი, სადაც ხორციელდება კლინიკური პრაქტიკა, ვინაიდან სასწავლო კურსის ხელმძღვანელი უნდა ფლობდეს ინფორმაციას კლინიკაში მყოფი პაციენტების შესახებ, რათა შეძლოს პრაქტიკის სრულყოფილად გაძღოლა და სტუდენტებისთვის კლინიკური შემთხვევის აღწერა. ასევე პერსონალის დაკონტრაქტება სამედიცინო დაწესებულებების მხრიდან სასურველია იმ კუთხითაც, რომ არ მოხდეს პაციენტის უფლების დარღვევა. სხვა შემთხვევაში უნივერსიტეტის მხრიდან უნდა მოხდეს ამ გარემოების გათვალისწინება სამედიცინო დაწესებულებებთან ხელშეკრულების გაფორმების დროს.

რეკომენდაციები:

- პერსონალის არსებული მართვის პოლიტიკის გადახედვა რეალურ გარემოში, პერსონალის მხრიდან საკუთარი ვალდებულებების, სამუშაოს აღწერილობის და სტატუსის, იერარქიული სვეტის უკეთ ცოდნის მიზნით.

რჩევები:

- სტუდენტთა კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში სტუდენტთა

მხარდაჭერის მექანიზმების უკეთ მუშაობისათვის, ხელმძღვანელობის მხრიდან ადმინისტრაციულ ერთეულებზე ფუნქციების დელიგირება

- აფილირებულ სამედიცინო დაწესებულებების მხრიდან სასურველია მათ ბაზაზე სასწავლო პროცესში ჩართული უნივერსიტეტის პერსონალის დაკონტრაქტება

მტკიცებულებები:

- ადამიანური რესურსების მართვაში უნივერსიტეტის (დტსუ) განვითარების კონცეფცია;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები;
- პერსონალის მიღების წესი;
- დტსუ-ს შრომის შინაგანაწესი;
- აკადემიური პერსონალის აფილირების წესი და პირობები;
- დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტში პედაგოგიური შემადგენლობის სამუშაო დატვირთვის შესახებ დებულება;
- პერსონალი პირადი საქმეები;
- საშტატო განრიგი;
- სამუშაო აღწერილობები;
- საკვალიფიკაციო მოთხოვნები;
- საგანმანათლებლო პროგრამისთვის პედაგოგების რაოდენობის გაანგარიშების მეთოდოლოგია;
- აკადემიური/სამეცნიერო/მოწვეული პერსონალის დატვირთვის სქემა;
- ინტერვიუები.

5. სტუდენტები და მათი მხარდაჭერის სერვისები

5.1. სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, ცვლილებისა და განათლების აღიარების წესი და სტუდენტთა უფლებები

სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერებისა და შეწყვეტის, მობილობის, კვალიფიკაციის მინიჭებისა და განათლების აღიარების წესები ნათლად ასახული უსდ-ს დოკუმენტებში „სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერება შეწყვეტის, აღდგენის, მობილობის წესი“ და „სასწავლო წესის მარეგულირებელი წესი“. აღნიშნული წესები შესაბამისობაშია საქართველოს კანონთან უმაღლესი განათლების შესახებ და არის საჯაროდ ხელმისაწვდომი უსდ-ს ვებ-გვერდზე. ინტერვიუს პროცესში სტუდენტებმა დაადასტურეს აღნიშნული დოკუმენტების გაცნობა და პროცესის გამჭვირვალობა. თითოეული მათგანი ინფორმირებული იყო ხელშეკრულებიდან გამომდინარე უფლებებისა და მოვალეობების შესახებ.

უსდ-ში არსებობს გასაჩივრების სისტემა, თუმცა მისი მექანიზმი გამჭვირვალე არ არის. გასაუბრებისას სტუდენტებმა აღნიშნეს, რომ საჩივრების განხილვა მათგან დამოუკიდებლად, მხოლოდ აკადემიური პერსონალის მიერ ხორციელდება და უკუკავშირის მექანიზმები არ არსებობს.

5.2. სტუდენტთა მხარდაჭერის ღონისძიებები

თვითშეფასების ანგარიში და გასაუბრების შედეგები ცხადყოფს, რომ ადმინისტრაციული და აკადემიური პერსონალი აქტიურად არის ჩართული სტუდენტების მხარდაჭერის ღონისძიებებში. პედაგოგიური დატვირთვის დოკუმენტში გათვალისწინებულია სტუდენტებისათვის განკუთვნილი საკონსულტაციო საათები, რომლის გამოყენებასაც ინტერვიუების პროცესში ადასტურებენ როგორც აკადემიური პერსონალი, ასევე სტუდენტები. სტუდენტებს ნებისმიერი ინფორმაციის მისაღებად საშუალება აქვთ მიმართონ კურსის კოორდინატორებს, როგორც ელექტრონულად, ასევე ზეპირი სახით. პროფესორ-მასწავლებელთა პედაგოგიური დატვირთვა იძლევა, რომელიც დეტალურად 4.1 სტანდარტშია ასახული, საშუალებას, იმავე ხარისხით გაუწიონ კონსულტაცია გაზრდილ სტუდენტთა რაოდენობასაც, კოორდინატორების შემთხვევაში კი ამჟამინდელი დიდი დატვირთვიდან გამომდინარე სავარაუდოდ, ახალი კადრების აყვანა გახდება საჭირო. გასაუბრების დროს უსდ-ს ადმინისტრაციამ მზადყოფნა გამოთქვა საჭიროების შემთხვევაში ახალი კადრების აყვანაზე.

უსდ-ში ფუნქციონირებს კარიერული განვითარების ცენტრი, რომელიც კონსულტაციას უწევს სტუდენტებს და ეხმარება მათ ტრენინგების, სტაჟირებებისა და პოტენციურ დამსაქმებელთა მოძიებაში, მათ შორის უცხოეთშიც. მიუხედავად ამისა, აღსანიშნავია, რომ ცენტრს არ აქვს შექმნილი დამსაქმებელთა ბაზა, რაც სტუდენტსა და დამსაქმებელს შორის უშუალო ურთიერთობის შესაძლებლობებს ამცირებს.

უსდ-ში ფუნქციონირებს მრავალი სტუდენტური ასოციაცია და ინტერესთა ჯგუფი (SIGA, SYSSA; SIGN, GIGA, GMSA, GIMPHA). ინტერვიუების დროს დადასტურდა, რომ უსდ უზრუნველყოფს მათ ფინანსურ და მატერიალურ მხარდაჭერას.

სტუდენტები ასევე აღნიშნავენ სხვადასხვა საერთაშორისო ტრენინგებისა და კოკნფერენციებში მონაწილეობის შესახებ, რომლის ფინანსურ ხარჯსაც უნივერსიტეტი სრულად ფარავს. უსდ-ს გაფორმებული აქვს მემორანდუმი კლაიპედას უნივერსიტეტთან (ლიტვა), სადაც სტუდენტებს შესაძლებლობა აქვთ ერთთვიანი სტაჟირება გაიარონ.

უნივერსიტეტში დანერგილია რამდენიმე სასტიპენდიო მხარდაჭერის პროგრამა, რომლებიც აკადემიურად წარჩინებულ სტუდენტებს აჯილდოვებს. სოციალურად მოწყვლადი სტუდენტებისათვის უსდ-ს კონკრეტული მხარდაჭერის მექანიზმები არ გააჩნია, გარდა სწავლის საფასურის გადახდის მოქნილი საშუალებით სისტემისა. უნივერსიტეტი წარჩინებული სტუდენტებისათვის ასევე ფარავს აშშ-ს სამედიცინო სალიცენზიო გამოცდის (USMLE) საფასურს. კონტიგენტის გაზრდის შემთხვევაში ადმინისტრაციული

პერსონალი მიიჩნევს, რომ სტუდენტთა ინტერესები არ დაზარალდება და მათთვის ხელმისაწვდომი სერვისები და მხარდაჭერა პროპორციულად გაიზრდება. ექსპერტთა ჯგუფი ამ მოსაზრებას ეთანხმება, თუმცა აღსანიშნავია, რომ ბიუჯეტსა და სამოქმედო გეგმაში ნათლად არ არის ასახული 400 სტუდენტის დამატების შემთხვევაში მხარდამჭერი სერვისების გაზრდა.

რეკომენდაციები:

- უნივერსიტეტის მიერ სტუდენტთა დასაქმების და სტაჟირების ხელშეწყობის აქტივობების ორგანიზებულად განხორციელება.
- დამსაქმებელთა ბაზის შექმნა.

რჩევები:

მტკიცებულებები:

- სასწავლო პროცესის მარეგულირებელი წესი;
- სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერება, შეწყვეტის, აღდგენის, მობილობის წესი;
- სტუდენტის სტატუსის მოპოვების, შეჩერება, შეწყვეტის, აღდგენის, მობილობის წესი (PhD);
- სტუდენტთა შინაგანაწესი;
- სტუდენტის ეთიკის კოდექსი;
- უნივერსიტეტის კარიერული განვითარების ცენტრის 2018-2019 წლის ანგარიში;
- დავით ტვილდიანის სახელობის სტიპენდიის დებულება;
- მედიქლაბჯორჯიას სახელობითი სტიპენდიის დანიშვნის წესი;
- ინტერვიუები.

6. კვლევა, განვითარება ან/და სხვა შემოქმედებითი საქმიანობა

6.1 კვლევითი საქმიანობა

დღეს პრიორიტეტს ანიჭებს სადოქტორო კვლევას, აღსანიშნავია, რომ კვლევების უმეტესობა სწორედ სადოქტორო პროგრამასთანაა დაკავშირებული. სადოქტორო პროგრამა 8 წლის წინ დაარსდა. მიმდინარე წელს სადისერტაციო ნაშრომი დაიცვა 7 დოქტორანტმა. სადოქტორო პროგრამაზე არსებული სტუდენტების ნახევარს სტატუსი აქვს შეჩერებული. ძირითადად მიმდინარე სადოქტორო კვლევები კლინიკური ხასიათისაა და

ტარდება კლინიკებში. თუმცა, უნივერსიტეტის პრიორიტეტია რომ სამეცნიერო კვლევები ჩატარდეს საუნივერსიტეტო ბაზაზე. აღნიშნულის გამო უნივერსიტეტში 2018 წელს გაიხსნა ცენტრალური სამეცნიერო კვლევითი ლაბორატორია, რომელიც ჯერ-ჯერობით სრული დატვირთვის ვერ მუშაობს. ამ ლაბორატორიაში მიმდინარეობს მიკრობიოლოგიის, ფიზიოლოგიური კვლევის და გარემო ფაქტორების ზეგავლენის შემსწავლელი კვლევები, იგეგმება ბიოქიმიისა და პათომორფოლოგიის ნაწილის დამატება. აღნიშნული ნაწილის დამატება საშუალებას მისცემს სტუდენტებს ჩაატარონ ბიოქიმიური კვლევების ნაწილი საუნივერსიტეტო ბაზაზე, როგორც კლინიკური ისე საბაზისო კვლევების შემთხვევაში.

ამ ეტაპზე უნივერსიტეტის მიერ კვლევისათვის გამოყოფილი თანხები ძირითადად იხარჯება მიმდინარე სადოქტორო პროგრამებისთვის გათვალისწინებული ლაბორატორიული კვლევების ჩატარების მიზნით.

უნივერსიტეტი გეგმავს 500000 ლარის დახარჯვას სამეცნიერო სფეროს განვითარებისათვის, თუმცა ზუსტი ხარჯთაღრიცხვა არ არის წარმოდგენილი.

2018-2019 სასწავლო წელს დტსუ-მ დაიწყო შიდა საგრანტო სისტემით პროექტების დაფინანსება

წინა საავტორიზაციო ვიზიტის რეკომენდაციების შესაბამისად გადადგმულია გარკვეული ნაბიჯები, გაიხსნა საუნივერსიტეტო სამეცნიერო ლაბორატორია, მაგრამ აუცილებელია, რომ ეს პროცესი შეუჩერებელი და მუდმივად განვითარებადი იყოს, მიზანშეწონილია სამეცნიერო კვლევითი პროექტების ნაწილი სწორედ ამ სამეცნიერო ლაბორატორიაში განხორციელდეს.

6.2 კვლევის მხარდაჭერა და ინტერნაციონალიზაცია

უნივერსიტეტის მიერ კვლევაში სტუდენტების ჩართულობა ძირითადად სამეცნიერო კონფერენციებში მონაწილეობით შემოიფარგლება, თუმცა უნივერსიტეტი აქტიურად უჭერს მხარს სტუდენტების ახალგაზრდა მეცნიერთა ასოციაციას SYSSA, გასაუბრებებმა ცხადყო, რომ სამეცნიერო აკადემიური პერსონალი ჩართულია აკადემიური მობილობის პროცესში, მაგრამ კვლევის ინტერნაციონალიზაციისათვის აუცილებელია საერთაშორისო თანამშრომლობა გადრმავდეს ერთობლივი სამეცნიერო კვლევითი/სადოქტორო (ექსპერიმენტული ან კლინიკური) პროექტებით. აკადემიური პერსონალის განცხადებით უნივერსიტეტი მხარს უჭერს მათ სამეცნიერო აქტივობას (სამივლინებო თუ კონფერენციის სარეგისტრაციო ხარჯების დაფარვით).

უნივერსიტეტმა სამწუხაროდ ვერ წარმოდგინა კვლევის განხორციელების და ინტერნაციონალიზაციის სამოქმედო გეგმა სტუდენტების გაზრდის ჭრილში.

თუმცა გასაუბრებების დროს აღინიშნა რომ სტუდენტების გაზრდილი ნაკადის შემთხვევაში იგეგმება საბაზისო მიმართულებებში მათი ჩართულობის გაზრდა.

6.3. კვლევითი საქმიანობის შეფასება

უნივერსიტეტს აქვს შემუშავებული კვლევითი საქმიანობის შესაფასების მექანიზმი. დტსუ-ს წარმოდგენილი აქვს განხორციელებული კვლევების შესახებ ანგარიში ფაკულტეტის/დეპარტამენტის მიხედვით (აფილირების გათვალისწინებით), თუმცა აღნიშნულ დოკუმენტში არ ჩანს ამ კვლევების განხორციელების პერიოდები.

რეკომენდაციები:

- სამეცნიერო კვლევითი ლაბორატორიის სრულად ამოქმედება, მისი მატერიალურ-ტექნიკურად გამართვა;
- სტუდენტებისა და აკადემიური პერსონალის მხარდაჭერის გაძლიერება კვლევით პროექტებში;
- საერთაშორისო კვლევითი თანამშრომლობის გაღრმავება, კერძოდ, აუცილებელია მეტი საერთაშორისო კვლევითი პროექტები სხვა უნივერსიტეტებთან .

რჩევები:

- განხორციელებული კვლევების შესახებ ანგარიშში ფაკულტეტის/დეპარტამენტის მიხედვით (აფილირების გათვალისწინებით), კვლევების განხორციელების პერიოდების მითითება.

მტკიცებულებები:

- დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის ცენტრალური სამეცნიერო-კვლევითი ლაბორატორიის მიმდინარე პროექტები;
- დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის (დტსუ) დოქტორანტთა გამოკითხვის შედეგები კვლევების ხელმძღვანელობის ეფექტურობის შესახებ და შედეგების გამოყენების ანგარიში;
- სტუდენტთა გამოკითხვის შედეგები მათი კვლევით საქმიანობაში ჩართვისა და შესაბამისი ინიციატივების მხარდაჭერის შესახებ;
- კვლევითი საქმიანობის მხარდამჭერი მექანიზმები;
- განხორციელებული კვლევების შესახებ ანგარიში ფაკულტეტის/დეპარტამენტის მიხედვით;
- ინტერვიუები.

7. მატერიალური, საინფორმაციო და ფინანსური რესურსები

7.1 მატერიალური რესურსი

ვიზიტის დროს დათვალიერებულ და შესწავლილ იქნა უსდ-ში არსებული მატერიალურ-ტექნიკური მდგომარეობა, რომლის შედეგადაც დადგინდა, რომ საგანმანათლებლო პროგრამების განხორციელებისთვის უნივერსიტეტს გააჩნა დიდი, რუსთავის და დიდუბის სასწავლო ბაზები (საიჯარო ხელშეკრულების საფუძველზე), რომლებიც უზრუნველყოფილია სათანადო ინვენტარით აღჭურვილი სასწავლო აუდიტორიებით; მათ შორის ფოიე, ბიბლიოთეკა სამკითხველო დარბაზით (მცირე ზომის დიდი ბაზაზე, შედარებით დიდი რუსთავის ბაზაზე), სიმულაციის ოთახით, პედაგოგთა ოთახით, დამხმარე ფართით, სველი წერტილებით. სასწავლო აუდიტორიებს აქვს ბუნებრივი და ხელოვნური განათება, ელექტრონული ენერგიის მიწოდების უწყვეტი სისტემა. ფართი უზრუნველყოფილია ცენტრალური გათბობის სისტემით და კონდიციონერით ყველა სივრცეში, ასევე, უნივერსიტეტს გააჩნია სარეკრეაციო ზონები ყველა მისამართზე. უნდა აღინიშნოს რომ შენობები ადაპტირებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის, გარდა დიდუბის სასწავლო ბაზისა.

დაწესებულებაში, ყველა ლოკაციაზე დაცულია პერსონალისა და სტუდენტთა უსაფრთხოება და ჯანმრთელობა.

სასურველია უნივერსიტეტის მიერ სასწავლო მიზნებისთვის თვალსაჩინოებების რაოდენობის გაზრდა (ანატომიური მოდელები, მულაჟები), ასევე საბაზისო კურსებისთვის ლაბორატორიული სივრცეების გაფართოება და აღჭურვა). კლინიკური კურსები ხორციელდება აფილირებულ კლინიკურ ბაზებზე. უნივერსიტეტის მხრიდან უზრუნველყოფილია ბაზებთან ხელშეკრულებები. ვინაიდან უნივერსიტეტს ჯერ არ გააჩნია საკუთარი ჰოსპიტალი, შეუძლებელია, იმის შეფასება, თუ რამდენად უზრუნველყოფილია აღნიშნული ბაზების მხრიდან ამბულატორიულ და სტაციონარულ პაციენტთა ბრუნვა და ზოგადად როგორია დატვირთვა სასწავლო კურსების მიხედვით შესაბამისი პროფილის გათვალისწინებით, ვინაიდან დაწესებულების წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას დადგინდა, რომ აღნიშნული ბაზები წარმოადგენენ სხვა უნივერსიტეტების სასწავლო ბაზებსაც.

7.2 საბიბლიოთეკო რესურსები

უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკას გააჩნია საკმარისი წიგნადი ფონდი. სილაბუსებში მითითებული ლიტერატურა ხელმისაწვდომია, ასევე პერსონალს და სტუდენტებს აქვთ წვდომა საერთაშორისო ელექტრონულ ბაზებთან. აღსანიშნავია, რომ დიდი ფილიალში ბიბლიოთეკისთვის

გამოყოფილი სივრცე არ არის საკმარისი და საჭიროებს ფართის გაზრდას/სრულყოფას. დიდუბის ფილიალში არ არის გამოყოფილი ბიბლიოთეკისთვის განკუთვნილი სივრცე, ვინაიდან აღნიშნული ფილიალი ძირითადად განკუთვნილია სიმულაციური სწავლებისა და OSCE-ის გამოცდების ჩასატარებლად. პროგრამების განხორციელებისთვის დიდუბის ფილიალში ბიბლიოთეკის გაკეთება არ არის საჭირო. ბიბლიოთეკისთვის საკმარისი სივრცეა რუსთავის ფილიალში. რუსთავში ლიტერატურის არ არსებობის შემთხვევაში ხდება დაკავშირება უნივერსიტეტის თბილისის ბიბლიოთეკასთან და მისი გადაგზავნა ან ელექტრონულად, ან მატერიალური სახით. თბილისში, უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკის გაუმჯობესებაზე სტუდენტთა მოთხოვნა ცნობილია უნივერსიტეტის ადმინისტრაციისათვის, თუმცა ფართის არ არსებობის გამო ვერ ხორციელდება მისი გაფართოება. სამაგიეროდ, გაზრდილია ბიბლიოთეკით სარგებლობის დრო, რომელიც კიდევ უფრო ხანგრძლივდება გამოცდების პერიოდში. აღსანიშნავია, რომ საბიბლიოთეკო სივრცე 24სთ-იან რეჟიმში ღიაა რუსთავის ფილიალში, სადაც სტუდენტებს თავისუფლად შეუძლიათ წვდომა ელექტრონულ რესურსებთან საღამოს/ღამის განმავლობაშიც.

სტუდენტთა რაოდენობის ზრდის შემთხვევაში ბიბლიოთეკის ადმინისტრაცია მზად არის შეიძინოს დამატებითი ლიტერატურა, თუმცა უსდ-ს ბიუჯეტში გათვალისწინებულ ბიბლიოთეკის ხარჯებში ლიტერატურის შესაძენად კონკრეტული თანხა არ არის გამოყოფილი. ზოგადი ბიბლიოთეკის ხარჯები კი 2020 და 2024 წლების ბიუჯეტის პროგნოზში გაზრდილია, თუმცა როგორც ინტერვიუებიდან გაირკვა კონტიგენტის გაზრდა გათვალისწინებული არ ყოფილა. გაზრდის გათვალისწინებით შედგენილი დაუმტკიცებელი ბიუჯეტი ბოლო დღეს იქნა მოწოდებული ფინანსური სამსახურის უფროსის მიერ.

ბიბლიოთეკაში არსებული კომპიუტერული ინვენტარი სტუდენტთა გაზრდილი კონტიგენტისთვის არასაკმარისია, თუმცა სტუდენტები აღნიშნავენ, რომ ბიბლიოთეკას იშვიათად მიმართავენ და მატერიალური რესურსი მოთხოვნას შეესაბამება. ბიბლიოთეკას გააჩნია რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები, რომლებიც ითვალისწინებენ სტუდენტების გამოკითხვის შედეგებს. ექსპერტთა ვიზიტის დროს გადამოწმდა ელექტრონულ რესურსებზე წვდომის შესაძლებლობა და შემთხვევითობის პრინციპით გამოთხოვილ იქნა სახელმძღვანელოები, რომელთა არსებობა უნივერსიტეტის ბაზაზე დასტურდება.

7.3 საინფორმაციო რესურსი

დტსუ-ს 2107 წელს შემუშავებული აქვს IT მართვის პოლიტიკა, პროცედურები, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურის განვითარების მექანიზმები, რომლის ერთ-ერთ მიზანს წარმოადგენს აკადემიური, სამეცნიერო და ადმინისტრაციული პერსონალის მხრიდან საინფორმაციო ტექნოლოგიების მაქსიმალურად ეფექტიანად გამოყენება. უნივერსიტეტს აქვს ლოკალური ელექტრონული სისტემა, რომელსაც იყენებს მასალების/დოკუმენტების გაზიარებისათვის. უნივერსიტეტში მოქმედებს შემდეგი ელექტრონული რესურსები: ვირტუალური პაციენტების პლატფორმა, 3D ტექნოლოგიით აწყობილი ადამიანის ანატომიის სასწავლო პროგრამა, სწავლის პროცესის მართვის ღია ელექტრონული პლატფორმა, სასწავლო პროცესის მართვის ელექტრონული სისტემა, სტუდენტთა პორტალი, ანტიპლაგიატის პროგრამა. უნივერსიტეტში დანერგილ LMS სისტემასთან წვდომა აქვთ სტუდენტებს/ პროგრამების განმახორციელებლებს. სტუდენტები საკუთარ გვერდზე ხედავენ შეფასებებს, სილაბუსით გათვალისწინებულ ლიტერატურას, ცხრილს და რიგ შემთხვევებში გაზიარებულ მასალებს (თუ ეს მასალები გაზიარებულია კურსის წამყვანის მიერ). შეფასებების შეყვანა სისტემაში ხორციელდება ადმინისტრაციის მიერ. დღემდე აკადემიური/მოწვეული პერსონალი არ სარგებლობს სტუდენტთა შეფასების დაფიქსირების ელექტრონული სისტემით, თუ არ ჩავთვლით გამოცდებს, რომლებიც კომპიუტერთან ტარდება. აღნიშნული ტიპის გამოცდების ქულები ავტომატურად აისახება ელექტრონულ სისტემაში. უნივერსიტეტს წარმოდგენილი აქვს მაგთიკომთან დადებული ხელშეკრულება ინტერნეტის მომსახურებასთან დაკავშირებით. უნივერსიტეტს აქვს სერვერი, მათ შორის რუსთავის კამპუსშიც. სერვერები დაცულია სათანადოდ.

დტსუ-ს აქვს ვებ-გვერდი ქართულ და ინგლისურ ენებზე, რომელზეც განთავსებულია სტანდარტით გათვალისწინებული ყველა საჭირო ინფორმაცია.

7.4 ფინანსური რესურსი

დაწესებულების მიერ წარმოდგენილია 2018 წლის ფინანსური ანგარიში, საქმიანობის წლიური ანგარიში, ასევე 2019 წლის ბიუჯეტი. უნივერსიტეტის დაფინანსების ძირითადი წყაროებია სწავლის საფასურის გადასახადი, ასევე უნივერსიტეტს გააჩნია ალტერნატიული შემოსავლის წყაროები. ყოველწლიურად მზარდია დტსუ-ს ბიუჯეტის დაფინანსების სხვა წყაროებიდან მიღებული შემოსავლების მოცულობა, რომელიც თავის მხრივ

შედგება ქონების იჯარიდან მიღებული შემოსავლებიდან, სესხად გაცემული თავისუფალი სახსრების საპროცენტო შემოსავლებიდან, სხვადასხვა საკომისიო ადმინისტრაციული შემოსავლისაგან, სხვა საწარმოებში წილობრივი მონაწილეობით მიღებული დივიდენდებისაგან და სხვა ტიპის საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული საქმიანობიდან მიღებული შემოსავლებისაგან.

ბოლო წლების შემოსავლების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ დაფინანსების დივერსიფიცირებული წყაროების არსებობა რისკების მართვისა და ფინანსების ეფექტიანად განაწილების საშუალებას იძლევა. აღნიშნული მოსაზრების გამოთქმის საშუალებას გვაძლევს ის გარემოება, რომ უკანასკნელი ხუთი წლის განმავლობაში უნივერსიტეტის ბიუჯეტი ექვსჯერ გაიზარდა. ბუნებრივია სისტემა ფინანსური მართვისა და კონტროლის მიმართულებით ახალი შემუშავებულია და ამ ეტაპზე ხდება მისი პრაქტიკაში დანერგვა. 2018-2019 სასწავლო წელს, ფინანსური დეპარტამენტი შეივსო 1 საშტატო ერთეულით.

სტუდენტების კონტიგენტის გაზრდის კუთხით უნივერსიტეტის მხრიდან წინასწარ არ ჩატარებულა დეპარტამენტების (ბიბლიოთეკა, აკადემიური პერსონალი, IT სამსახური და სხვა) გამოკითხვა მატერიალურ-ტექნიკური რესურსების გაზრდის/გამდიერების თაობაზე. ვიზიტის მსვლელობისას ფინანსური დეპარტამენტის მხრიდან წარმოდგენილი იქნა სავარაუდო სამომავლო ბიუჯეტი (რომლის შესახებაც დეტალები აღწერილია 2.1 სტანდარტში), კონტიგენტის გაზრდის გათვალისწინებით, თუმცა იმის გამო, რომ მისი წარმოდგენა მოხდა ვიზიტის ბოლოს, ამავდროულად ის არ იყო დამტკიცებული, ექსპერტთა ჯგუფის მიერ არ მოხდა ამ დოკუმენტის განხილვა.

რეკომენდაციები:

- მატერიალურ-ტექნიკური ბაზის სრულყოფა დიდი ლოკაციაზე, ლაბორატორიების აღჭურვა შესაბამისი რეაგენტებით, ყველა ლოკაციაზე სასწავლო მულაჟებით და მოდელებით, რაც ასახული იქნება შესაბამისად უნივერსიტეტის ბიუჯეტში.
- უნივერსიტეტის თბილისის ფილიალისთვის ბიბლიოთეკის სივრცის გაფართოება;
- პროგრამების განმახორციელებელი პერსონალის მხრიდან, ელექტრონული სისტემის გამოყენებით სტუდენტთა შეფასებების ასახვა.

რჩევები:

-

მტკიცებულებები:

- ამონაწერი საჯარო რეესტიიდან;
- აზომვითი ნახაზები;
- პრაქტიკის ობიექტებთან გაფორმებული ხელშეკრულებები;
- მატერიალურ რესურსების შეფასების მიზნით განხორციელებული სტუდენტებისა და პერსონალის გამოკითხვა;
- ბიბლიოთეკის რესურსებისა და სერვისების განვითარებისა და განახლების მექანიზმები;
- წიგნადი ფონდის ფლობის დამდასტურებელი დოკუმენტაცია/ინვენტარიზაციის მასალები;
- ინფორმაციული ტექნოლოგიების მართვის პოლიტიკა, პროცედურები, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ინფრასტრუქტურა განვითარების მექანიზმები;
- ხელშეკრულება ინტერნეტ პროვაიდერთან;
- ინფორმაცია ელექტრონული სერვისებისა და მართვის ელექტრონული სისტემების შესახებ;
- დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტის ინფორმაციული ტექნოლოგიების დეპარტამენტის შეფასების კითხვარის აღწერითი ანალიზი;
- ფინანსური ანგარიშგება;
- დტსუ-ს ბიუჯეტი;
- დტსუ ფინანსური მართვის და კონტროლის სისტემა;
- ინტერვიუები.

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის წევრები:

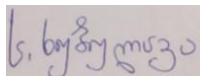
ია მოსაშვილი



ხათუნა საგანელიძე



სალომე ხუბულავა



დავით მაკასარაშვილი



სსიპ - განათლების ხარისხის განვითარების ეროვნულ ცენტრს

ქალბატონო ეკატერინე,

ავტორიზაციის ექსპერტთა ჯგუფის მიერ მომზადებული დასკვნაში, რომელიც ეხება შპს დავით ტვილდიანის სამედიცინო უნივერსიტეტში სტუდენტთა ადგილების ზღვრული რაოდენობის გაზრდის მიზნით განხორციელებულ შეფასებას (ბრძანება: N891, 26.09.2019), ექსპერტთა ჯგუფის წევრებმა დაადასტურეს უნივერსიტეტისათვის კონტიგენტის გაზრდის შესაძლებლობა. მხოლოდ, მე, ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარე მივიჩნევ, რომ მანამ, სანამ არ შესრულდება დასკვნაში წარმოდგენილი რეკომენდაციები, უნივერსიტეტი არ არის მზად კონტიგენტის გაზრდისათვის.

პატივისცემით,

ექსპერტთა ჯგუფის თავმჯდომარე,

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის,
ინფორმატიკისა და მართვის სისტემების ფაკულტეტის
პროფესორი:



ია მოსაშვილი

თარიღი: 10 დეკემბერი, 2019 წელი